

Directeur d'unité opérationnelle

RNCP41462 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	32135, 32047, 32025, 32110
Code(s) ROME	M1707, M1205, M1302, M1402, M1301
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/10/2025
Date d'échéance	27/10/2030

Certificateur(s)

CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS · SIRET : 19753471200017

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification Directeur d'unité opérationnelle atteste de compétences en matière de pilotage d'une entité organisationnelle avec autonomie et responsabilité, en assurant à la fois la performance économique, la cohérence stratégique, le management des équipes et la conduite du changement. Le directeur d'unité opérationnelle définit et déploie les orientations stratégiques locales en les articulant avec les objectifs globaux de l'organisation. Il est garant de la mise en œuvre des projets, de l'atteinte des résultats, de l'optimisation des ressources, ainsi que de l'ancrage des pratiques responsables, innovantes et durables au sein de son périmètre d'action.

La certification atteste ainsi des compétences permettant d'exercer des fonctions de direction intermédiaire ou générale, dans des environnements variés (entreprises, établissements publics, associations, structures multisites, etc.), en intégrant les enjeux managériaux, financiers, numériques, commerciaux et sociétaux contemporains.

ACTIVITÉS VISÉES

- Positionnement de l'entreprise ou la marque sur son marché
- Définition et mise en place de la stratégie de développement de l'unité opérationnelle
- Pilotage stratégique des projets et des opérations
- Management de la qualité et suivi de la performance des projets
- Structuration et développement des ressources humaines
- Pilotage et gestion des ressources humaines
- Préservation du cadre de travail et intégration des enjeux éthiques
- Analyse de la situation financière de l'unité opérationnelle considérée et élaboration des prévisionnels
- Mise en place d'un dispositif de reporting des états financiers
- Développement de la stratégie commerciale et de l'offre de produits et services
- Gestion de la relation client et de la communication digitale

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Superviser l'analyse stratégique des marchés et des parties prenantes afin d'identifier les opportunités et les menaces.
- Réaliser un diagnostic stratégique de l'unité ou de l'entreprise afin d'extraire les leviers stratégiques internes et externes à l'unité mobilisables.
- Définir les orientations stratégiques et les axes de développement de l'unité opérationnelle afin de répondre efficacement et durablement aux besoins du marché et des parties prenantes.

- Allouer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie afin d'atteindre les objectifs économiques, organisationnels et sociaux de l'unité ou de l'entreprise concernée.
- Ajuster la stratégie en fonction des évolutions du contexte afin d'assurer une adaptation continue et efficace des orientations stratégiques.
- Élaborer un projet d'envergure afin de répondre aux attentes des parties prenantes et d'aligner les résultats sur les priorités stratégiques.
- Structurer la planification des opérations du projet afin de garantir l'efficacité, la coordination et la faisabilité des activités au sein de l'unité opérationnelle ou de l'entreprise concernée.
- Structurer des relations avec les partenaires et parties prenantes clés afin d'assurer une coopération efficace tout au long du projet.
- Organiser l'intégration des systèmes d'information dans les processus opérationnels afin d'améliorer la performance globale et de soutenir l'innovation dans les opérations.
- Piloter un programme global de management de la qualité afin de garantir une satisfaction optimale des clients tout en respectant les normes de qualité.
- Renforcer l'efficacité des opérations afin de garantir leur alignement avec les objectifs et d'optimiser les résultats.
- Concevoir la structure organisationnelle de l'unité opérationnelle, afin d'établir des rôles et des responsabilités clairement définis et de garantir une organisation opérationnelle efficace.
- Anticiper les besoins en ressources humaines, afin de pourvoir aux besoins présents et futurs de l'unité opérationnelle.
- Élaborer une politique de rémunération attractive et équitable, afin de favoriser la motivation des employés, soutenir les évolutions de carrière et assurer la compétitivité de l'entreprise sur le marché de l'emploi.
- Encadrer les personnes et les équipes afin de garantir un climat social favorable, de promouvoir un environnement de travail sécurisé et de stimuler l'engagement et la motivation des collaborateurs.
- Gérer les conflits sociaux en mobilisant une connaissance approfondie des mécanismes de conflits afin de rétablir un environnement de travail serein et productif.
- Adopter une démarche managériale éthique et inclusive afin de renforcer la cohésion et l'attractivité de l'organisation.
- Réaliser un diagnostic financier global et argumenté afin de fournir une synthèse claire et exploitable de la situation financière de l'unité opérationnelle ou de l'entreprise concernée.
- Évaluer la faisabilité et la rentabilité des projets stratégiques (internes ou externes à l'unité) afin d'orienter les choix d'allocation des budgets vers les objectifs stratégiques de l'organisation.
- Concevoir des prévisions financières stratégiques et opérationnelles afin d'anticiper les besoins financiers futurs et de soutenir les orientations stratégiques.
- Mettre en place un processus de reporting financier performant afin de garantir la fiabilité et la pertinence des informations pour une prise de décision éclairée.
- Assurer une communication financière transparente avec les parties prenantes clés (banques, actionnaires, communauté financière) afin de renforcer la confiance des parties prenantes envers l'unité opérationnelle.
- Élaborer une stratégie commerciale et marketing afin d'optimiser le positionnement de l'unité opérationnelle et d'accroître son chiffre d'affaires.
- Piloter des initiatives d'innovation produit ou service afin de renforcer la différenciation concurrentielle et de développer de nouveaux segments de marché.
- Conduire une stratégie de satisfaction et fidélisation client afin d'optimiser l'expérience client et de maximiser la rétention.
- Concevoir une stratégie de communication et marketing digital afin d'accroître la notoriété et l'engagement des clients.
- Anticiper une crise médiatique afin de protéger l'image de l'unité opérationnelle et d'en minimiser l'impact.

Blocs de compétences

RNCP41462BC01 — Piloter les orientations stratégiques de développement de l'unité opérationnelle (une entreprise ou une entité de l'entreprise)

LISTE DE COMPÉTENCES

Superviser l'analyse stratégique des marchés et des parties prenantes en mobilisant des techniques avancées d'études documentaires, qualitatives et quantitatives et en mobilisant les ressources humaines internes et externes,

afin d'identifier les opportunités et les menaces.

Réaliser un diagnostic stratégique de l'unité ou de l'entreprise en utilisant des matrices d'analyse et des outils décisionnels, afin d'extraire les leviers stratégiques internes et externes à l'unité mobilisables.

Définir les orientations stratégiques et les axes de développement de l'unité opérationnelle en tenant compte de la vision globale de l'entreprise et des enjeux en matière de RSE afin de répondre efficacement et durablement aux besoins du marché et des parties prenantes.

Allouer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie en élaborant des plans d'action détaillés en termes de ressources humaines, financières, matérielles et technologiques, afin d'atteindre les objectifs économiques, organisationnels et sociaux de l'unité ou de l'entreprise concernée.

Ajuster la stratégie en fonction des évolutions du contexte en mobilisant des outils de suivi et de conduite du changement, afin d'assurer une adaptation continue et efficace des orientations stratégiques.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation des connaissances ;

Études de cas ;

Simulation de gestion d'une entreprise à travers un jeu d'entreprise ;

Soutenances orales.

RNCP41462BC02 — Conduire des projets au sein de l'unité opérationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer un projet d'envergure en intégrant les objectifs de coût, de délai et de qualité, afin de répondre aux attentes des parties prenantes et d'aligner les résultats sur les priorités stratégiques.

Structurer la planification des opérations du projet en mobilisant des outils reconnus dans les standards internationaux de gestion de projet, afin de garantir l'efficacité, la coordination et la faisabilité des activités au sein de l'unité opérationnelle ou de l'entreprise concernée.

Structurer des relations avec les partenaires et parties prenantes clés en définissant des cadres de collaboration adaptés, en formalisant des accords et en mettant en place des mécanismes de suivi, afin d'assurer une coopération efficace tout au long du projet.

Organiser l'intégration des systèmes d'information dans les processus opérationnels en concevant un schéma directeur aligné sur les objectifs stratégiques, afin d'améliorer la performance globale et de soutenir l'innovation dans les opérations.

Piloter un programme global de management de la qualité en s'appuyant sur des démarches d'audit, des analyses de risques et des recommandations opérationnelles, afin de garantir une satisfaction optimale des clients tout en respectant les normes de qualité.

Renforcer l'efficacité des opérations en suivant des indicateurs stratégiques et en proposant des actions correctives adaptées aux éventuels dysfonctionnements, afin de garantir leur alignement avec les objectifs et d'optimiser les résultats.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production de rapports avec analyses qualitatives et quantitatives de données ;

Tests d'évaluation des connaissances opérationnelles d'un métier cible ;

Études de cas ;

Simulation de gestion d'une entreprise à travers un jeu d'entreprise ;

Soutenances orales.

RNCP41462BC03 — Gérer les ressources humaines au sein de l'unité opérationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir la structure organisationnelle de l'unité opérationnelle, en collaboration avec le service RH le cas échéant, en utilisant des outils de modélisation des organigrammes et des fonctions, afin d'établir des rôles et des responsabilités clairement définis et de garantir une organisation opérationnelle efficace.

Anticiper les besoins en ressources humaines, en collaboration avec le service RH le cas échéant, en évaluant le développement quantitatif et qualitatif des effectifs à l'aide des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin de pourvoir aux besoins présents et futurs de l'unité opérationnelle.

Élaborer une politique de rémunération attractive et équitable, en collaboration avec le service RH le cas échéant, en s'appuyant sur des enquêtes salariales externes et des grilles internes, afin de favoriser la motivation des employés, soutenir les évolutions de carrière et assurer la compétitivité de l'entreprise sur le marché de l'emploi.

Encadrer les personnes et les équipes en utilisant le processus d'entretiens individuels et des approches managériales préservant la qualité de vie au travail, afin de garantir un climat social favorable, de promouvoir un environnement de travail sécurisé et de stimuler l'engagement et la motivation des collaborateurs.

Gérer les conflits sociaux en mobilisant une connaissance approfondie des mécanismes de conflits en milieu professionnel et des techniques de négociation, afin de rétablir un environnement de travail serein et productif.

Adopter une démarche managériale éthique et inclusive en intégrant les enjeux culturels, sociaux et environnementaux dans les pratiques managériales, à l'aide d'une politique de responsabilité sociétale et de diversité, afin de renforcer la cohésion et l'attractivité de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Conduite du projet dit « Projet de Première Année » ;

Simulation d'une mission de chargé de projet ;

Productions réalisées dans le cadre du séminaire de créativité ;

Simulation de gestion d'une entreprise à travers un jeu d'entreprise ;

Soutenances orales.

RNCP41462BC04 — Piloter les finances de l'unité opérationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser un diagnostic financier global et argumenté en analysant les principaux états financiers issus de la liasse fiscale et en mobilisant des ratios pertinents, afin de fournir une synthèse claire et exploitable de la situation financière de l'unité opérationnelle ou de l'entreprise concernée.

Évaluer la faisabilité et la rentabilité des projets stratégiques (internes ou externes à l'unité) en utilisant des données financières, des analyses de sensibilité et en intégrant les contraintes opérationnelles, afin d'orienter les choix d'allocation des budgets vers les objectifs stratégiques de l'organisation.

Concevoir des prévisions financières stratégiques et opérationnelles en élaborant des tableaux de gestion prévisionnelle (activité, bilan, trésorerie), afin d'anticiper les besoins financiers futurs et de soutenir les orientations stratégiques.

Mettre en place un processus de reporting financier performant en tenant compte des besoins des parties prenantes internes et externes, afin de garantir la fiabilité et la pertinence des informations pour une prise de décision éclairée.

Assurer une communication financière transparente avec les parties prenantes clés (banques, actionnaires, communauté financière) en structurant des données financières complètes et conformes aux réglementations en vigueur, afin de renforcer la confiance des parties prenantes envers l'unité opérationnelle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Simulation de gestion d'une entreprise à travers un jeu d'entreprise ;

Conduite du projet dit

« Projet de Première Année » ;

Analyse d'une situation de leadership et formulation de recommandations en termes de développement managérial ;

Soutenances orales.

RNCP41462BC05 — Développer la performance commerciale et la relation client

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie commerciale et marketing en structurant une offre de produits et services adaptée aux besoins des clients et en intégrant des outils d'analyse de marché, afin d'optimiser le positionnement de l'unité opérationnelle et d'accroître son chiffre d'affaires.

Piloter des initiatives d'innovation produit ou service en intégrant les tendances du marché et les attentes clients, afin de renforcer la différenciation concurrentielle et de développer de nouveaux segments de marché.

Conduire une stratégie de satisfaction et fidélisation client en intégrant des indicateurs de performance et des outils de gestion de la relation client (CRM), afin d'optimiser l'expérience client et de maximiser la rétention.

Concevoir une stratégie de communication et marketing digital en mobilisant les canaux numériques et les outils d'analyse de performance, afin d'accroître la notoriété et l'engagement des clients.

Anticiper une crise médiatique en structurant un plan de communication de crise et en mobilisant les outils de gestion de l'e-réputation, afin de protéger l'image de l'unité opérationnelle et d'en minimiser l'impact.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation des connaissances ;

Études de cas ;

Conduite du projet dit
« Projet de Première Année » sur son territoire ;
Soutenances orales.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les certifiés sont amenés à travailler principalement au sein d'entreprises des secteurs secondaires et tertiaires. Ils évoluent plus rarement à la tête d'entreprises du secteur primaire (agriculture, mines...). Les certifiés travaillent presque tous dans le secteur marchand, bien que la certification leur permette d'évoluer dans les deux secteurs (marchand et non marchand). Ils ont vocation à évoluer autant dans les entreprises du secteur privé que dans celles du secteur public. Ils travaillent dans des entreprises de toutes tailles de la TPE à la firme multinationale. La certification est conçue de manière à développer des compétences que les certifiés peuvent utiliser dans les grandes entreprises comme les PME.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Dirigeant d'entreprise, entrepreneur ;
- ?Directeur général ;
- Directeur de l'opérationnel ;
- Directeur / chef de projet ;
- Directeur ou responsable d'unité opérationnelle, de filiale, de programme ;
- Manager group / manager de l'opérationnel
- Business manager ;
- Consultant en stratégie et/ou organisation.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 740 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	51 747
Jugés difficiles à recruter	28 %
Emplois saisonniers	9 %

Familles professionnelles (FAP)

L2X61 — Agents administratifs
L4X80 — Techniciens des services administratifs
L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables
L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)
L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés
L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés
R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats)
R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les candidats doivent être titulaires d'une certification de niveau 6 ou à défaut obtenir l'agrément de la commission Validation des acquis personnels et professionnels – VAPP.

Les candidats doivent faire la preuve d'au moins trois ans d'expérience professionnelle en rapport avec la certification visée.

Les candidats doivent également apporter la preuve de leurs capacités linguistiques en anglais au minimum au niveau C1 du Cadre Européen Commun de Référence (CECR).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Le jury est composé de 6 membres dont 3 représentants qualifiés des professions concernées par le titre (soit 50% de membres extérieurs)

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Le jury est composé de 6 membres dont 3?représentants qualifiés des professions concernées par le titre (soit 50% de membres extérieurs)

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	8 696 €
Selon la branche	7 000 € – 8 970 €
Prise en charge	Branches concernées
8 696 €	Valeur par défaut · 199 branches
8 970 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNE autoroutes, CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films, CPNEFP Mutualité, CPNEFP des commerces de gros
8 863 €	CPNE de la branche de la Distribution Directe
8 813 €	CPNEFP Professions de la Photographie
8 775 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 555 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes

8 396 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	27/10/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/10/2030
Date de dernière délivrance possible	26/10/2034

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	10	0	90 %	—
2023	9	1	88 %	100 %
2022	28	0	93 %	96 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37087

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36461, RNCP37087

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/executive-mba-master-of-business-administration-1372154.kjsp?RF=&EXT=cnam>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41462/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	10 500 € – 21 000 €

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	31 500 €

Coût moyen par dossier	15 750 €
Durée moyenne	453 h
Période	09/2026
Entreprise	48 %
France compétences	29 %
Reste à charge titulaire	23 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.